

2023年员工检查培训工作总结 员工培训工作总结(精选5篇)

写总结最重要的一点就是要把每一个要点写清楚，写明白，实事求是。相信许多人会觉得总结很难写？以下是小编收集整理的工作总结书范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

员工检查培训工作总结 员工培训工作总结篇一

随着市场竞争的不断加剧和新技术、新工艺在生产过程中的广泛应用，企业之间的竞争越来越表现为员工素质的竞争，企业要想保持稳定、持续、健康的发展，必须拥有大批综合素质与企业管理水平和设备能力之相适应的劳动者。因此，培养高素质员工，造就一支精干高效的专业技术人才和技能人才队伍，是企业市场竞争中生存和发展的必然选择。为了实现这一目标，公司把加强员工的教育培训，努力提升全员综合素质当作事关企业发展，应对市场挑战的战略性任务长抓不懈，为企业改革发展提供了源源不断的人力资源。

一、领导重视，创造良好条件

要任务，结合市场经济形势和公司发展规划，着重对全体员工进行知识与技能的更新和提高、创造力与创新精神的发掘与培养，行为准则与责任意识的规范和强化等方面的培训，将员工培训计划列入企业年度工作计划和长远发展规划，每年召开专门会议研究制定年度职工培训计划，并把培训作为企业经营管理的重要组成部分，实行目标责任制，并做到资金落实，每年用于员工培训费用50余万元。形成公司领导亲自抓，人力资源、工会、安全、生产、技术、质量管理等部门相互配合，密切协作，齐抓共管员工培训体系。

为了进一步提高培训效果，使员工培训更紧密地与公司生产实际相结合，公司成立了由分管领导任主任，人力资源、技

术、安全、质量管理及有关生产部门的主要领导为委员的技能人才培训教材编审委员会，在全公司范围内组织了一批有经验的专家和技术工人，下功夫收集、整理、总结了公司成立至今的生产经验和方法，编写了《炼钢》、《铸锭》、《煤气发生炉》、《批铲》、《熔炼》、《批铲》、《水压机锻造加热及热处理》、《水（油）压机自由锻造》、《水压机模锻工》、《锤上自由锻造》等10本岗位技术培训教材。这批自编教材，紧密地结合了公司实际生产经营情况，根据目前岗位职责要求，既收集和整理了成熟的工作经验和方法，同时又借鉴了国内外有益的经验和方法。基本做到了教材不脱离现有的生产水平，又能较好地反应制造行业先进发展水平的方向，既考虑了当前岗位需求，又注重发展的需要，做到了理论性与实践性的统一，科学性与通俗性的统一，当前需要与发展需要的统一，突出了实用性和实践性，紧扣实战突出技巧，直面问题指导，深入浅出通俗易懂，既适合员工自学，也适合员工集中培训，较好地解决了专业教材短缺的问题，为搞好工人岗位培训打下了重要基础，提供了可靠保证。

二、全员培训打造学习型企业在当今市场经济环境下，提高员工素质，提升员工竞争力，是企业和员工共同的需求。公司根据武汉市创争活动领导小组文件精神，按照创建学习型企业的总体要求，提出“科教兴企”战略，围绕企业发展战略部署工作重心，结合企业人力资源规划的要求，制订以终身教育为理念，以素质教育为主线，以岗位培训为重点，以提高职工政治素质和业务技能、建立学习型企业为目标的教育培训工作的方针和理念。

组织350余名特种作业人员安全操作证复训培训，规范持证上岗；举办贯彻质量管理、保密管理等体系文件培训班7期，培训相关人员500余人。整个学习培训过程中，员工的创新意识，参与意识和主人翁意识明显提高。

通过对全体员工的岗位培训和考试，大大提高了广大员工对

岗位培训的认识，学习的自觉性也大有提高，形成了“人人是学习之人，处处是学习之所”的良好氛围。

三、突出重点，培养高素质人才队伍

公司坚持职工培训与技术改造相同步，结合公司实际情况，采取多形式、多渠道，及时选送部分职工进行内外培训，特别是重点加强新设备、新工艺、新技术、新产品“四新”知识的培训，使职工及时掌握新上项目的工艺特点和新设备的操作要领。

公司坚持职工培训与企业发展同步，培训工作始终坚持与公司生产经营发展的长远目标相适应、相协调，注重超前型、储备型培训和对高层次后备人才的培养，提高工程技术人员的研发能力和员工技能。在人才培养方面，我们针对不同文化层次的职工对知识的不同需求，采取送出去，请进来的方式，进行有针对性的专业培训。近年来，我们选送了多名具有大学本科学历的技术骨干到大学继续深造，攻读硕士学位，为公司的长远发展培养技术中坚力量；选送了5名中层以上领导到大学学习工商管理，提高他们的企业管理水平，选派了40多人次技术人员、技术工人到国外(海外)学习考察，让他们学习国外先进的管理理念和方法，掌握先进的操作方法和技能，为了有针对性地提高企业现有技术人员的理论水平和解决实际问题的能力，我们发挥高校理论教学的优势，提供解决本企业生产技术课题的平台，采取与有关高校联合办学的方式，培养本企业的适用人才，其中，与武汉理工大学联合开办材料工程专业硕士生研究班，从公司内部选拔出25名符合条件的工程技术人员在职深造，与华东船院联合开办机械设计与制造专业本科班，从企业内选拔出20余名有进取心、热爱本职工作的青年职工参加学习，为公司培养了后备技术力量。

开展岗位练兵和技术比武活动，是提高职工综合技术素质，培养技术人才队伍，提升企业综合实力的有效方法，为激励

和引导公司广大青年职工立足岗位、钻研业务，学技成才，促进优秀青年技术人才脱颖而出，公司有关部门每年组织岗位练兵和技术比武活动，并与武汉市职业技能大赛同步推进。今年，公司结合生产（工作）实际情况，组织开展了涵盖车工、数控机床操作工、电工、钳工4个工种的青工技术比武活动，317名职工报名参赛，通过技术比武，从中选拔4名优胜者参加武汉船舶工业公司举办的职工技能大赛，并取得较好成绩，起到了锻炼职工队伍，培养技术人才的作用。

员工检查培训工作总结 员工培训工作总结篇二

xx年xx月，我有幸加入xx集团，也因此登上了一个神奇而又富有挑战的舞台，这不仅意味着我能在如此绚丽的舞台上施展拳脚，更将成为我人生舞台上的一次华丽蜕变。为了能赶超式进步、跨越式成长，快速成为公司能办事、办好事的能用之人，我必须奋勇拼搏、夯实基础，实现自己的梦。

重要的一项收获就是对于公司在我心中的意义和重要性有了新的认识。之前自己一直从事施工管理工作，对公司的概念不强、情感不深，往往是以项目部为组织单位，以工程部同事为情感依托，因此就谈不上受企业文化、企业精神的影响和感悟，导致个人与公司的感情就不强烈，关系也就不稳固；通过这次学习，我的感想是很大的，颠覆了自己之前对公司概念的看法，原来它可以成为另一个家，它可以是很温暖的，是可以给我关怀的，是可以成就梦想的。

对我而言，感触最深的莫过于咱们公司的企业精神：“艰苦创业，无私奉献，努力拼搏，开拓进取”，正如自身一样，在领导下，通过无数人乘着这股拼搏的精神将xx公司由一家广州地方企业发展成为如今中外知名的多元化发展的特大型企业，这一路走来，肯定充满了不为人知的艰辛与困苦，但是正是凭着艰苦中勇拼搏、逆势时敢进取的劲，成就了光荣，也让国人见证了崛起；企业需要这种精神，对我个人来说也是必不可少的，生活不易，每个人都肩负着这样或那样的责任，

对于已经娶妻生子的我，能让父母妻女过的更开心、更快乐是我最朴实的愿望，我知道这不容易，需要脚踏实地的付出，而且是艰苦的付出；身担梦想追求、肩负家庭责任，我也将学习“艰苦创业，无私奉献，努力拼搏，开拓进取”这股精神，全身心地投入到工作中去，尽最大努力做出一番成绩，在回报公司的同时，成就自己的理想和追求，同心同德共创未来。

无规矩不成方圆；在对公司各项制度学习后，深刻体会到一个企业的发展不能离开管理制度，虽然企业的管理不能完全依赖制度，但是一个企业离开了制度管理，犹如一场篮球赛没有了裁判，比赛当然无法继续进行，可想而知这样的企业也是无法运行下去的；同时，制度学习也将帮助自己规范职场行为，提高综合素质，更好地服务工作、服务公司。

总之，本次入职培训时间不长，但是内容却是丰富实用的，也是我这种新人需要掌握和学习的；我将保持勤奋好学、努力拼搏的态度，去开启一段惊喜无心的旅程！

员工检查培训工作总结 员工培训工作总结篇三

为响应集团公司“学习型企业”企业文化建设，不断完善公司人才培养体系，提升工作的针对性和有效性，从而更好地满足公司业务发展和员工成长需要，公司组织人员参加20__年11月16日至22日由中企协企业管理培训中心举办的“企业绩效考核、薪酬设计与工资支付操作实务处理”高级研修班。

- 1、绩效体系设计与深化改革
- 2、薪酬体系设计与深化改革
- 3、《工资支付保障条例》解读及实施

首先，通过本次研修班，参加学习员工均认识到企业绩效考核、薪酬设计与劳务派遣的有效与否，影响到企业的稳定与

持续发展，作为现代企业，应以战略高度构建高效实用的人力资源管理系统，建立科学考核激励制度和先进的企业薪酬体系，以最大限度地激发人才潜能，来创建优秀团队，并推动组织变革与创新，最终实现组织的持续发展。

最后，随着《劳动合同法》的颁布与实施，用人单位的人力资源管理亟需步入规范化、制度化时期。与此同时，《劳动合同法实施条例》的颁布，也使劳务派遣这一用工方式被越来越多的用人单位所选择。理顺劳务派遣中的三方关系，设计公平、规范的劳动劳务派遣协议，各方公平有效地承担各自的权利与义务，均是建立在一套合法、规范、有效的规章制度以及规范劳务派遣关系上。

通过本次研修班培训活动，参加员工对企业绩效考核、薪酬设计与工资支付操作实务处理相关方面工作有了全面深刻的认识，相当程度提升了工作的针对性和有效性，公司参训员工均表示将学以致用，将书面知识结合应用到实际工作中去，从而更好地满足公司业务发展需要。

员工检查培训工作总结 员工培训工作总结篇四

通过学习，进一步增强了我对现代农业信息化技术推广应用、互联网普及、现代农业知识等方面的理解和认识，学习储备了一定的农业互联网信息、现代农业知识，掌握了科普文章写作的标准和技巧，为下一步的工作与学习打下了良好基础。

通过学习，我发现平时知识储备甚少，经验积累不够，从而深切地认识到这次学习培训的意义重大，责任重大。在这个科技日新月异的时代，新知识、新科技更新速度很快，自己需要掌握的知识还有很多很多。因此，不断加强业务学习和提高业务技能已经迫在眉睫，必须加强自身学习，及时有效地查漏补缺，不断更新知识库。从某种意义上说，基层农技推广任重道远，学习是势在必行之事。

这次培训是我的工作生涯中非常难得的机遇，我倍感珍惜。它不仅使我的农业科技知识进一步丰富和充实，理论水平得以提高，而且也使我从中找到了自身的差距，为我明确了努力的方向，更教会了我要勤于思考，开动脑筋，立足于本职工作，勤奋学习，把学到的知识和本领运用到今后的工作和学习中，为开远市现代农业发展和新农村建设、加强“三农”工作等发挥自己应有的作用。

员工检查培训工作总结 员工培训工作总结篇五

总结是对某一特定时间段内的学习和工作生活等表现情况加以回顾和分析的一种书面材料，它可以提升我们发现问题的能力，不妨让我们认真地完成总结吧。总结怎么写才能发挥它的作用呢？下面是小编帮大家整理的培训专员工作总结，欢迎阅读，希望大家能够喜欢。

20xx年共举行内训18项，其中质量管理意识培训占23.5%，专业技能培训占29.4%，规章制度与安全23.5%，管理意识及方法23.6共计43场、96课时，并为所有新入职员工做了入职培训。

培训课程设置主要集中在以下几类：

- 1、员工必修类：新员工入职培训、岗前培训。所有新入职的员工均参加了员工入职培训。
- 2、行政部及各部门组织的内训。其中，行政部及各部门共计组织培训16次。
- 3、外请老师做内训。今年6月和11月共计组织了两次大型销售内训。
- 4、根据需要外出培训。

今年共计外训6次，其中品控部3次、考核办1次、行政部1次、设备部1次。

20xx年培训费用（含内训老师车费）总计为60000元。其中大型内训2次48000元，外训6次120xx元。

（一）取得的成绩：

1□20xx年度的培训与20xx年度相比，从培训项目数、举办培训课程次数、接受训练的人次等方面，均取得了一定的增长。

2、建立制度性培训体系。以往，公司培训工作缺乏系统性制度，培训管理幅度和力度很弱，培训资金无保证，员工培训意识差，培训工作开展十分困难。今年在总结了以往公司培训经验的基础上，优化了培训管理流程，进一步完善了培训制度。重点加强了培训需求分析，并加大了内训、外培力度，在多次征求各部门意见后，全面提升公司培训工作的制度化、体系化管理。

3、在20xx年公司通过外审，逐步掌握与国际接轨的培训管理制度和工作程序，预计在下一阶段建立和完善职工培训学习的质量保证和效果评价体系。

4、不断改进培训方式，积极探索新的培训模式，制定并下发了《培训考核制度》。

（二）存在的问题和不足

1、培训工作考核少，造成培训“参加与不参加一个样，学好学孬一个样”的消极局面，打消了员工学习的积极性，导致培训工作非常的被动。

2、培训形式缺乏创新。只是一味的采用“上面讲、下面听”

的形式，呆板、枯燥，提不起学员的兴趣，导致学员注意力不集中，影响了培训效果。

3、原则性不强。不能严格执行培训纪律和有关规定，对违反者睁一只眼闭一只眼，不能按章办事，这是导致培训纪律松懈、秩序较乱的主要原因。

4、在全年所做培训中我们还不难发现，一部分人员感觉培训过于频繁，另外一部分员工则反应得不到相应培训，这是一个不容回避的问题。作为致力于学习型组织的企业，首要的培训任务是要使全员树立培训意识，为企业发展和自我发展充电。而培训缺少互动性，更是需要20xx年去大力改善的。

5、内部讲师授课技巧普遍不高，有待提高，制作课件水平不足，自主研发课程能力有所欠缺，所以，进一步规范内部讲师管理，提升内部讲师授课水平，真正打造一支合格称职的内训师队伍势在必行。

(一) 有利条件

1、公司的快速发展，急需提高企业员工的综合素质和工作技能。因此企业文化的再建及各个岗位技能技巧的提高，必然是下一阶段的工作重点，培训工作的任务也必将增加，与此同时良好的培训效果和质量也会越来越得到公司领导的重视。

2、《培训考核制度》的'发布，公司培培训工作有了制度的指导和约束，将大大的有利于20xx年培训工作的展开。

(二) 具体措施

1、作好培训基础工作

《培训考核制度》虽已发布，在具体执行过程中一定还会遇到各种困难，还需要我们的不断总结和及时调整。在具体工

作流程上还需要进一步理顺，在管理制度上还需要多方面补充。同时还要进一步加强培训资料的收集和培训器材（话筒、电脑、耳机、演讲台、dvd机）的配置，加强相关工作人员的专业素质培训。

2、建立培训资源网络，进一步丰富企业培训资源。公司业务的广泛性也决定了公司各部门培训需求的广泛性。为了较好的满足公司成员的培训需求，选择合适的培训课程，培训讲师，合理配置的培训资源，我们必须取得大量及时、准确的培训信息，扩大培训业务联系，建立起自己有效的培训资源网络。特别是要积极与比较强势的专业机构保持好战略性的合作伙伴关系，及时掌握前沿的动态信息，并横向了解到业界相关的热门需求，调整思路，并就某些具体项目达成合作协议。同时要积极探索新的培训模式，改进培训方式，提高培训效率。

3、严肃课堂秩序，严格执行培训纪律和有关规定，对违反者进行严厉处罚，根除培训纪律松懈、秩序较乱的不良现象。

4、做好20xx年培训需求调查工作，让培训内容切实体现公司发展及员工自我充电的需要。从11月底至12月中旬，人力资源科共计走访8个部门，面谈15次，培训问卷调查81人，收获了大量培训需求及合理化建议。

5、重点建立一支富有实践经验，熟悉现实情形的内部讲师团队。培训需求的多元性和企业内培训资源的有限性的矛盾，已经越来越突出。建立一支富有实践经验，熟悉现实情形的内部讲师团队就变的越来越重要了。培养起自己的内部讲师团队，首先大大节约了公司有限的培训经费，其次，为公司培养了一批各个领域内的专家，再次，也可以在员工中树立起学习的榜样，激发员工对学习的兴趣。几次实践表明，企业管理人员对企业经营认识之深刻、解释之透彻更容易让大家接受和理解，应该积极倡导高级主管都为培训工作做出表率。在具体措施上，重点加强对管理人员各项培训的同时，

也从制度上明确、选拔优秀管理人员作为企业内部讲师。并建立起一套企业内部讲师的日常管理、激励、考核制度。